

JKI

3.4.2024

DITERIMA

November '23

DIREVISI

December '23

July '24

September '24

DISETUJUI

September '24



INDEKSASI

Google Scholar
Garuda

PENULIS

KORESPONDENSI

Arya Ihsan Abdussamad

Management,
Faculty of Economics and Business,
Universitas Brawijaya,
IndonesiaEmail
arya_abdussamad@student.ub.ac.id

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA INTERN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA

Arya Ihsan Abdussamad

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Indonesia

Christin Susilowati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Indonesia

Abstract: The objective of this research is to identify the effects of knowledge sharing implementation on the performance of interns in Paragon Internship Program (PIP) with the mediation of job satisfaction. This explanatory research elucidates the causal relationship between its variables through hypothesis testing. Using probability sampling method and simple random sampling, 65 out of 182 members of the population, which is participants of Paragon Internship Program batch 4, were selected as the respondents. The data analysis was performed using Partial Least Squares in SmartPLS version 4.0 following the stages of outer model analysis, inner model analysis, and hypothesis testing. This study finds that knowledge sharing significantly affects job satisfaction, that job satisfaction has no significant impact on the interns' performance, that knowledge sharing significantly influences the interns' performance, and that job satisfaction is not significant in mediating the effect of knowledge sharing on the interns' performance.

Keywords: Knowledge Sharing, Job Satisfaction, Intern's Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan knowledge sharing yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja intern Paragon Internship Program (PIP). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil jumlah sampel sebesar 65 orang dari total 182 orang populasi intern Paragon Internship Program (PIP) batch 4. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat uji Partial Least Squares (PLS) dengan software SmartPLS versi 4.0 dengan tahapan analisis model pengukuran (Outer Model), analisis model struktural (Inner Model), dan uji hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja intern. Knowledge sharing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja intern. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan dalam memediasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja intern.

Kata kunci: Knowledge Sharing, Kepuasan Kerja, Kinerja Intern

Cite this as: Abdussamad, A. I. & Susilowati, C. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Intern Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(4), pp. 1178-1185. DOI: <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.21>.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, perusahaan dan organisasi semakin menyadari pentingnya peran kinerja *intern* dalam mencapai tujuan bisnis mereka. Kinerja *intern* yang baik menjadi kunci keberhasilan perusahaan, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, peningkatan kinerja *intern* menjadi suatu keharusan untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing organisasi. Salah satu faktor yang dianggap krusial dalam meningkatkan kinerja *intern* adalah praktik *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan di dalam organisasi. *Knowledge sharing* tidak hanya mencakup pemberian informasi atau pengetahuan, tetapi juga melibatkan proses saling berbagi pengalaman, ide, dan pemahaman. Dalam konteks ini, keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sejauh mana anggota organisasi dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan *knowledge sharing*. Kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang sangat relevan dalam menghubungkan *knowledge sharing* dengan kinerja *intern*. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk berbagi pengetahuan dan berpartisipasi dalam aktivitas *knowledge sharing*. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat memengaruhi kinerja *intern* secara langsung melalui motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara *knowledge sharing* dan kinerja organisasi, belum banyak penelitian yang mempertimbangkan peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah literatur ini dengan menyelidiki sejauh mana *knowledge sharing* dapat memengaruhi kinerja *intern*, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme di balik hubungan antara *knowledge sharing*, kepuasan kerja, dan kinerja *intern*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam konteks peningkatan kinerja organisasi melalui praktik *knowledge sharing* yang lebih baik.

KAJIAN PUSTAKA

Knowledge

Menurut Dalkir (2005) mendefinisikan *knowledge* atau pengetahuan sebagai suatu cara yang lebih subjektif untuk mengetahui sesuatu yang biasanya didasarkan pada nilai, persepsi, serta pengalaman individu. Menurut Nonaka dalam Aziz (2020) Pengetahuan dipandang sebagai sumber daya manusia yang dinamis dari justifikasi keyakinan personal untuk mendapatkan kebenaran. Menurut Nassery dalam Liebowitz (1999) pengetahuan yang digunakan dalam organisasi merupakan interaksi antara komponen *human capital* dan informasi. Dimana *human capital* merupakan pemikiran dan karakter yang terdiri dari kompetensi manusia yang ditentukan oleh pengetahuan, imajinasi, intuisi, pendidikan, keahlian dan pengalaman yang dipengaruhi oleh emosi dan atribut lain.

Knowledge Management

Menurut Batgerson dalam Nawawi (2012) *knowledge management* atau manajemen pengetahuan merupakan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain sehingga memberikan keuntungan bersaing (*competitive advantage*) bagi perusahaan. *American Productivity and Quality Center* (APQC) dalam Lumbantobing (2011) menyatakan bahwa definisi *knowledge management* adalah pendekatan yang tersistematis untuk mendistribusikan informasi dan pengetahuan kepada orang yang tepat di waktu yang tepat untuk menciptakan nilai baru. Menurut Lumbantobing (2011) inti dari *knowledge management* (KM) adalah *knowledge sharing* karena *knowledge sharing* memiliki peranan penting ketika KM tradisional yang didominasi proses-proses rekayasa pengetahuan berbasis IT, sudah bergeser ke KM yang semakin soft, sosial dan humanis. Dengan demikian *knowledge* tidak lagi dapat diperlakukan sebagai komoditi yang dikontrol dan diproses secara ketat, tetapi semakin cair dan mengalir dari *people to people* melalui teknologi *social networking* yang semakin canggih.

Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan sebuah proses yang terstruktur dalam membagikan dan mendistribusikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari individu maupun organisasi terhadap individu atau organisasi lainnya, dengan berbagai metode dan media yang tersedia (Lumbantobing, 2011). Marquardt (2002) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses memindahkan dan berbagi informasi ke seluruh organisasi dengan memanfaatkan individu dan kelompok di berbagai fungsi; dilakukan dengan cara pribadi, mekanis, dan elektronik. Menurut Marquardt (2002) proses *knowledge sharing* dalam perusahaan dibagi menjadi dua macam, yaitu transfer pengetahuan yang disengaja dan transfer pengetahuan yang tidak disengaja. Dimana pengetahuan dapat ditransfer secara sengaja melalui metode tertulis, metode lisan, pelatihan dan pendampingan, serta rotasi pekerjaan atau *transfer*. Sedangkan transfer pengetahuan yang tidak disengaja melalui cerita, mitos, satuan tugas, dan jaringan informal.

Kepuasan Kerja

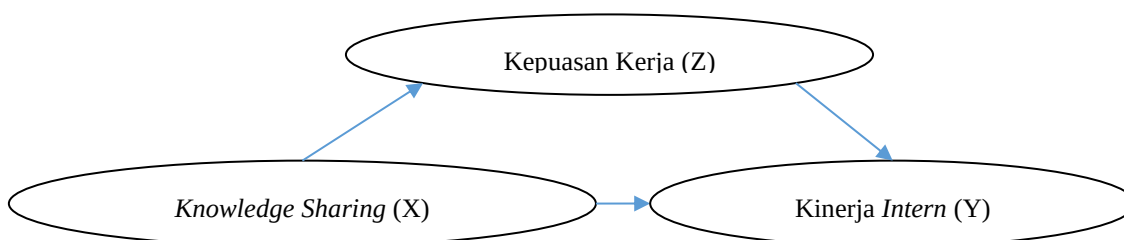
Menurut Afandi dalam Saputra (2019) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang didapatkan melalui evaluasi terhadap karakteristik pekerjaannya. Menurut Afandi dalam Saputra (2019) kepuasan kerja dapat diukur dengan pekerjaan yang dilakukan, upah yang diterima, kemungkinan mendapatkan promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Kinerja

Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pekerja berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. sebelumnya, kemudian diambil kesimpulan. Menurut Silaen dkk. (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Menurut Bangun (2012) kinerja dapat diukur dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disusun model hipotesis yang akan digunakan menggunakan tiga variabel yaitu *knowledge sharing* sebagai variabel independen (X), kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Z), dan kinerja *intern* (Y) sebagai variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Pengolahan Data Primer (2023)

Knowledge sharing dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui terciptanya lingkungan kerja kolaboratif, rasa keterlibatan, dan saling percaya di antara anggota tim. Proses pembelajaran bersama juga dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pengembangan keterampilan. Selain itu, kontribusi yang berarti dalam kelompok kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja individu karena mereka merasa dihargai dan terlibat dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak & Sitio (2021) menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: *Knowledge Sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Ketika seseorang merasa puas, ia cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan produktif. Kepuasan juga menciptakan lingkungan kerja positif, meningkatkan keterlibatan, dan memperkuat hubungan tim. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga meningkatkan retensi karyawan, mengurangi absensi, dan membangun loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja *Intern*.

Praktik *knowledge sharing* dapat mempengaruhi kinerja dengan memfasilitasi pertukaran ide dan informasi, meningkatkan kolaborasi, akses ke pengetahuan yang lebih luas, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan inovatif. Praktik ini memperkaya pengetahuan individu, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pertumbuhan profesional. Penelitian yang dilakukan oleh Andra (2018) menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: *Knowledge Sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja *Intern*.

Konsep *knowledge sharing* ini didasarkan pada konsep *knowledge management*, dimana menurut Lumbantobing (2011) *knowledge sharing* merupakan inti dari *knowledge management*. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, mereka cenderung lebih terbuka untuk berbagi pengetahuan, meningkatkan kolaborasi, kepercayaan, dan ikatan sosial di tim. Kepuasan kerja yang tinggi juga mengurangi stres dan meningkatkan motivasi, sehingga secara positif memengaruhi kinerja karyawan, menciptakan siklus saling menguntungkan di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui *intervening* kepuasan kerja.

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dalam memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja *Intern*.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dengan mengadopsi penelitian terdahulu yang serupa namun dengan penambahan variabel dan objek serta waktu yang berbeda. Penelitian ini dilakukan di PT. *Paragon Technology and Innovation*. Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2023. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebesar 182 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin berdasarkan populasi 182 orang, dan didapatkan hasil sebesar 65 sampel. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan dianalisis menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden merupakan mahasiswa magang atau *intern* yang mengikuti program magang *Paragon Internship Program* (PIP) batch 4 di PT *Paragon Technology and Innovation*. Karakteristik responden lebih detail dapat diketahui melalui tabel berikut

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	10	15%
Perempuan	55	85%

Sumber: Pengolahan Data Primer (2023)

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
18-20 Thn	17	26.2%
21-23 Thn	47	72.3%
>23 Thn	1	1.5%

Sumber: Pengolahan Data Primer (2023)

Hasil Analisis Data

Nilai AVE ketiga variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,5 sehingga dinyatakan setiap variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,7 sehingga tidak ditemukan permasalahan *unidimensionality* pada model yang dibentuk.

Tabel 3. *Average Variance Extracted (Ave)*

Konstruk	AVE
<i>Knowledge Sharing</i>	0.509
Kepuasan Kerja	0.575
Kinerja	0.593

Sumber: Pengolahan Data Primer (2023)

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa magang (*intern*) PIP batch 4. Dengan adanya implementasi *knowledge sharing* yang optimal akan menunjang tingkat kepuasan kerja yang juga optimal. Sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Robbins & Judge dalam Kurniawan (2018), yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Mentality Challenging* (kerja yang secara mental menantang) dimana pekerja cenderung menyukai pekerjaan yang memerlukan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk menyelesaikannya. Sehingga, dengan adanya kemampuan dan pengetahuan yang cukup dan juga ditunjang dengan adanya implementasi *knowledge sharing* ini akan membuat para *intern* PIP batch 4 merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian yang didapatkan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak & Sitio (2021) yang menemukan pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Intern*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh mahasiswa magang (*intern*) PIP batch 4 tidak mempengaruhi kinerja yang diberikan. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa magang (*intern*) PIP batch 4 memiliki periode kerja atau periode magang yang terbatas sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para *intern* PIP batch 4 tidak akan mempengaruhi kinerjanya dalam jangka pendek. Selain itu, program magang yang dijalankan juga berhubungan langsung dengan kondisi akademik dari para *intern* itu yang juga akan berpengaruh terhadap nilai akademik yang diperoleh, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan oleh para *intern* PIP batch 4 tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang diberikan. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Fauziek & Yanuar (2021), dimana hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Basri &

Rauf (2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Intern

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi *knowledge sharing* di PT. *Paragon Technology and Innovation* dapat meningkatkan kinerja *intern* PIP batch 4. Dengan adanya implementasi *knowledge sharing* yang optimal akan mendorong peningkatan terhadap kinerja *intern* PIP batch 4. Ketika seseorang mendapatkan pengetahuan (*knowledge*) yang cukup dan relevan, maka pengetahuan yang didapatkan akan mempermudah pekerjaan dan membantu pemecahan masalah terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya apabila seseorang tidak mendapatkan pengetahuan yang cukup dan relevan, maka akan merasa kesulitan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Hal ini tentunya berperan penting khususnya bagi para *intern*, mengingat para *intern* belum memiliki banyak pengetahuan maupun pengalaman terhadap dunia kerja, sehingga adanya *knowledge sharing* ini akan memudahkan para *intern* dalam menghadapi masalah dan kesulitan yang ditemui selama periode magang. Pada program magang *Paragon Internship Program* (PIP), para mahasiswa magang (*intern*) difasilitasi dengan program-program yang memberikan pengetahuan yang dibutuhkan seperti *in class training*, modul pembelajaran *epic learning*, dan lainnya. Adanya program seperti ini memudahkan para *intern* dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan, sehingga hal ini mampu meningkatkan kinerja *intern* PIP batch 4. Hasil yang didapatkan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andra (2018) yang menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Intern

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *knowledge sharing* PT. *Paragon Technology and Innovation* memiliki pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan terhadap kinerja *Intern* melalui kepuasan kerja. Hal ini mungkin dapat terjadi dikarenakan periode magang yang dapat cenderung singkat, sehingga hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa dalam jangka pendek kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja *intern*. Di sisi lain, hal ini menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, adanya praktik *knowledge sharing* yang baik di dalam perusahaan masih akan tetap meningkatkan kinerja *intern* PIP batch 4. Ketika seseorang memiliki tingkat pengetahuan yang cukup, ia akan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik terlepas dari tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Auliana & Achmad (2023) dimana penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian Agustina (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Knowledge sharing dapat meningkatkan kepuasan kerja. *Knowledge sharing* dapat memudahkan para *intern* dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan, sehingga para *intern* dapat merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja *intern*. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh *intern* dalam program magang tidak mempengaruhi kinerja karena para *intern* memiliki periode kerja yang terbatas, sehingga dalam jangka pendek pengaruh yang diberikan juga tidak signifikan. *Knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja. Adanya praktik *knowledge sharing* yang baik yang didukung oleh kemudahan akses terhadap pengetahuan akan memudahkan para *intern* dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, sehingga para *intern* dapat terus meningkatkan kinerjanya

dan terus memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja *intern*. Artinya, semakin kuat pengaruh *knowledge sharing* melalui kepuasan kerja tidak akan memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja *intern*.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan agar melakukan penelitian terkait masalah ini dengan mengubah variabel mediasi, dengan menjadikan lingkungan kerja atau motivasi kerja sebagai variabel *intervening* dalam pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja.

IMPLIKASI

Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mahasiswa magang program PIP *batch* 4. Oleh karena itu, hal ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dengan terus meningkatkan praktik *knowledge sharing* dengan cara memberikan kelas-kelas pelatihan yang lebih spesifik terkait *skill* yang dibutuhkan di dalam dunia kerja. Perusahaan juga dapat melakukan peningkatan pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*) yang baik sehingga kedepannya mahasiswa magang (*intern*) *Paragon Internship Program* bisa memiliki akses pengetahuan yang lebih luas dan lebih mudah sehingga para *intern* bisa terus memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan selama periode magang. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, namun juga menjadi pengembangan diri bagi *intern* itu sendiri, sehingga kedepannya para *intern* bisa memiliki pengetahuan yang luas dan ditunjang oleh pengalaman kerja, sehingga bisa memperbesar peluang karir di masa depan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian ini adalah pada waktu penelitian, tenaga, dan hanya meneliti pada *intern* PIP *batch* 4.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. (2022). *Pengaruh Knowledge Management dan Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Meranti Kabupaten Merangin*. Universitas Jambi.
- Andra, R. S. (2018). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)*. Universitas Brawijaya.
- Auliana, I. & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(4), 654–667.
- Aziz, M. S. (2020). Tinjauan Literature tentang Knowledge Management: Definisi Konseptual, Dasar Teoritik dan Praktik Knowledge Management, serta Perkembangan Penelitiannya dalam Bidang Ilmu Manajemen dan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 1–34.
- Bangun, W. (2012). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basri, S. K. & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Elsevier.
- Fauziek, E. & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Kurniawan, F. (2018). *Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Indonesia.
- Liebowitz, J. (1999). Key Ingredients To The Success Of An Organization's Knowledge Management Strategy. *Knowledge and Process Management*, 6(1), 37–40.

- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Knowledge Management Society Indonesia.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization*. Davies Black Publishing.
- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th Edition)*. Pearson Education.
- Saputra, F. R. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. CV Widina Media Utama..
- Simanjuntak, T. & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.